

KENDALA DAN SOLUSI DALAM PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH

(Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)

TITIN NUR HAYDAH, 0810110207, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Oktober, 2012, Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang), Sri Kustina, SH. CN, Dr. Istislam, SH. M.Hum.

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Solusinya yaitu dengan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.

Kata kunci: Disiplin

**PROBLEMS AND SOLUTIONS IN THE IMPROVEMENT OF DISCIPLINE
LOCAL CIVIL SERVANTS**

(Studies in Regional Employment Board of Malang)

TITIN NUR HAYDAH, 0810110207, State Administrative Law, Faculty of Law, Brawijaya University, October, 2012, Constraints and Solutions in Improvement of Civil Servants Disciplinary Areas (Studies in Regional Employment Board of Malang), Sri Kustina, SH. CN, Dr. Istislam, SH. M.Hum.

Efforts in achieving national goals mentioned above it is necessary to state employees faithfulness and obedience to the Five Basic Principles of the RI and the 1945 Constitution, the state and government come together, good minded, dignified, efficient and effective, high quality, have high awareness will their responsibilities as officers of the state, civil servants, and public servant.

One indication of the poor quality of the Civil Service is a disciplinary offense is mostly done by Civil Servant.

Constraints that faced by the Civil Service Improvement Civil Discipline is less specifically sanction given by the competent authority and the decrease of the Civil Service Discipline.

The solution is the presence of sanctions / measures explicitly when a civil servant made guilty of a disciplinary offense which aim to provide a deterrent effect and shock therapy to the others Civil Servant.

Keyword: *Discipline*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.¹

Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang–Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.² Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.³

Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “*mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit*”. Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.⁴

¹ Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Pertja, 1987, hlm. 23.

² Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Jakarta: Ikhtiar Baru, 1974, hlm. 66.

³ Teguh Sulistiyani Ambar, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gaya Media, 2004, hlm. 329.

⁴ Widya Wicaksono Kristian, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, hlm. 7.

Begitu parahnya pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pemerintah Daerah Kabupaten Malang melaporkan, 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan.⁵

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS Daerah. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidak tertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidak tertiban tersebut.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah dan pemerataan SDM Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, maka berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul “Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil daerah?
2. Bagaimana solusi dalam menghadapi kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil daerah?

C. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah yuridis empiris, dimana peneliti menggunakan kenyataan pelaksanaan hukum di lapangan.

⁵ <http://www.kompas.com>, edisi: 12 Januari 2007 (diakses tanggal 2 januari 2012)

D. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Yuridis Sosiologis, yaitu mengkaji peraturan yang berlaku dalam hal ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.⁶

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data :

a. Data Primer :

Jenis data primer adalah data yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan metode wawancara dengan responden dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang yang terlibat langsung dalam menangani arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian. Cara ini dilakukan secara langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kenyataan.

b. Data Sekunder :

Jenis data sekunder adalah data yang didapatkan dari hasil penelitian terdahulu, dokumen-dokumen di lokasi penelitian, literatur maupun hasil penelusuran di internet.

2. Sumber Data :

a. Data Primer :

Hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait selaku responden yang berasal dari lokasi penelitian yaitu Unit Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang yang berhubungan dengan penelitian.

b. Data Sekunder :

Studi kepustakaan yang diperoleh dari dokumentasi di lokasi penelitian, perpustakaan serta hasil penelusuran di internet.

⁶ Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, cetakan ketiga, Jakarta: UI Press, 1986, hlm.6

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer :

Data Primer diperoleh dengan cara wawancara yang bebas terpimpin, yaitu dilakukan dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman, tetapi masih memungkinkan melakukan variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara.⁷

2. Data Sekunder :

Data Sekunder diperoleh dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian di Perpustakaan, Dokumen di lokasi penelitian dan penelusuran di Internet.

G. Populasi dan Sampel

1. Populasi :

Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat yang berwenang dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

2. Sampel :

Sampel di dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling, sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya, antara lain:

1. Sekretaris di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang, yang menangani Pegawai Negeri Sipil Daerah.
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang
3. Kepala Sub Bidang Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang

H. Teknik Analisis Data

⁷ *Ibid*

Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, kepustakaan, dan pengamatan, kemudian diinterpretasikan lalu ditarik kesimpulan.⁸

PEMBAHASAN

⁸ Hanitijo Ronny, *Metodologi Penelitian Hukum*, Balai Pustaka, Bandung 1999, h.56

A. Kendala dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah

- a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- b. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil ⁹

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.¹⁰

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS

⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang pada tanggal 25 Juni 2012

¹⁰ *Ibid.*

tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung.

Disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.¹¹

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.¹²

Penegakkan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena suatu lingkungan tanpa disiplin akan terjadi kekacauan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan

¹¹ Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang pada tanggal 25 Juni 2012

¹² *ibid*

disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.¹³

Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terbagi dalam tingkatan-tingkatan sebagai berikut¹⁴:

1. Hukuman Ringan meliputi:

- a) Teguran Lisan;
- b) Teguran Tertulis; dan
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman Sedang meliputi:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
- b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun; dan
- c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.

3. Hukuman Berat meliputi:

- a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;
- b) Pembebasan dari jabatan;
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- d) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

B. Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, *Pertama*, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang

¹³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

¹⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang pada tanggal 25 Juni 2012

Izin perkawinan dan penceraian PNS. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS.

Kedua, Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Ketiga, Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Keempat, Setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi PNS setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, PNS merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.¹⁵

PENUTUP

¹⁵ Hasil wawancara dengan Bagian Inspektorat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang pada tanggal 25 Juni 2012

A. Kesimpulan

1. Kendala yang dihadapi oleh seorang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya, Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
2. Solusinya yaitu dengan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

B. Saran

1. Kepada Badan Kepegawaian Daerah

Peneliti menyarankan agar dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar Pegawai Negeri Sipil tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

2. Kepada Pegawai Negeri Sipil

Peneliti menyarankan agar Pegawai Negeri Sipil Daerah lebih disiplin, lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur Negara yang professional dan bertanggung jawab.

3. Kepada Pemerintah

Peneliti menyarankan agar Pemerintah melaksanakan pemerintahan yang baik dalam pengambilan keputusan, sehingga terjaminnya obyektivitas, keadilan dan kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hanitijo Ronny, *Metodologi Penelitian Hukum*, Bandung: Balai Pustaka, 1999.

Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Jakarta: Ikhtiar Baru, 1974.

Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Pertja, 1987.

Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, cetakan ketiga, Jakarta: UI Press, 1986.

Teguh Sulistiyani Ambar, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2004.

Widya Wicaksono Kristian, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2006.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Internet

<http://www.kompas.com>

<http://www.google.co.id>

<http://bkd.malangkab.go.id>